



Función Pública

Concepto 039851 de 2022 Departamento Administrativo de la Función Pública

20226000039851

Al contestar por favor cite estos datos:

Radicado No.: 20226000039851

Fecha: 25/01/2022 11:44:19 a.m.

Bogotá D.C.

Referencia: ESTRUCTURA ADMINISTRATIVA. Grupos Internos de Trabajo. Radicado: 20229000018022 del 12 de enero de 2022.

En atención a la radicación de la referencia, en la cual eleva las siguientes preguntas:

1 - ¿Es posible conformar un grupo interno de trabajo solo con funcionarios del nivel asistencial? 2 - ¿Si una entidad no tiene presupuesto para el pago de una coordinación de un grupo interno de trabajo es posible asignar un perfil de coordinador a alguno de sus integrantes sin ser remunerado como coordinador?

Se da respuesta en los siguientes términos.

En primer lugar, es importante referirse a lo dispuesto en la Ley 489 de 1998¹, que establece:

“ARTÍCULO 115. PLANTA GLOBAL Y GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. El Gobierno Nacional aprobará las plantas de personal de los organismos y entidades de que trata la presente ley de manera global. En todo caso el director del organismo distribuirá los cargos de acuerdo con la estructura, las necesidades de la organización y sus planes y programas.

Con el fin de atender las necesidades del servicio y cumplir con eficacia y eficiencia los objetivos, políticas y programas del organismo o entidad, su representante legal podrá crear y organizar, con carácter permanente o transitorio, grupos internos de trabajo.

En el acto de creación de tales grupos se determinarán las tareas que deberán cumplir y las consiguientes responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento”.

Respecto de los grupos internos de trabajo, el Decreto 2489 de 2006², dispone:

“ARTÍCULO 8. GRUPOS INTERNOS DE TRABAJO. Cuando de conformidad con el Artículo 115 de la Ley 489 de 1998, los organismos y entidades a quienes se aplica el presente decreto creen grupos internos de trabajo, la integración de los mismos no podrá ser inferior a cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.” (Subrayado fuera de texto).

De lo anterior, se tiene que la justificación de la normatividad está basada en razones técnicas, toda vez que la existencia de los grupos se origina en la necesidad de suplir dentro de la organización de las entidades niveles intermedios que faciliten la prestación del servicio de manera eficiente y eficaz en estructuras planas y flexibles a las que corresponden plantas globales, sin que necesariamente conlleven la existencia de un nivel jerárquico.

Al respecto, el Consejo de Estado mediante concepto 2030 de 29 de octubre de 2010, Exp. 11001-03-06-000-2010-00093-00(2030) M.P. Augusto Hernández Becerra, afirmó:

“(…)

c) Grupos Internos de Trabajo

“La norma transcrita [Artículo 115 de la ley 489 de 1998] se refiere también a los grupos internos de trabajo. En dicha norma el verbo rector “podrá” indica que es potestativo del representante legal del organismo o entidad crearlos y organizarlos, pudiendo éstos ser de carácter permanente, o transitorio como cuando se crean para cumplir una misión, ejecutar un programa o resolver un problema específico, los cuales

una vez atendidos conllevan la necesaria supresión del grupo. Estos grupos se crean según las necesidades del servicio y para desarrollar de manera adecuada los objetivos y programas de la entidad. En el acto administrativo de su creación deben señalarse las tareas por cumplir y las responsabilidades asignadas a sus integrantes. Dichos grupos no forman parte de la estructura orgánica de la entidad. Pudiendo ser de carácter permanente o transitorio los grupos de trabajo, su creación y, por consiguiente, su disolución, derivan de una resolución del jefe del organismo respectivo. Así como el director del organismo tiene la facultad legal de crearlos, tiene igual potestad para disolverlos, de acuerdo con las necesidades del servicio. Los servidores que son designados para integrar dichos grupos no adquieren ningún “derecho” a permanecer en ellos, dado que, siendo la planta de personal de naturaleza global, el director del organismo tiene la facultad de decidir cómo y cuándo ubica y reubica dentro de la organización el recurso humano con el cual funciona la entidad. Ello se predica igualmente de quienes, integrando dichos grupos, mientras estos existan, asuman las funciones de coordinación.”

(...)

De acuerdo con las normas transcritas, los Grupos Internos de Trabajo deben estar constituidos mediante acto administrativo de creación, en el que se determinen las tareas que deberán cumplir, las responsabilidades y las demás normas necesarias para su funcionamiento.

Así mismo, indica la norma que estos grupos deben estar conformados por mínimo cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente.

En relación a las condiciones que debe cumplir un empleado público para percibir el reconocimiento por coordinación, el Decreto [961](#) de 2021³ establece:

“ARTÍCULO 15. Reconocimiento por coordinación. Los empleados de los ministerios, departamentos administrativos, superintendencias, establecimientos públicos, corporaciones autónomas regionales y de desarrollo sostenible, las empresas sociales del estado y las unidades administrativas especiales que tengan planta global y que tengan a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, percibirán mensualmente un veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual del empleo que estén desempeñando, durante el tiempo en que ejerzan tales funciones, dicho valor no constituye factor salarial para ningún efecto legal.

Para las entidades descentralizadas se deberá contar con la aprobación previa de la Junta o Consejo Directivo respectivo y la disponibilidad presupuestal correspondiente.

Este reconocimiento se efectuará siempre y cuando el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.”

De conformidad con la norma relacionada, el reconocimiento del veinte por ciento (20%) adicional a la asignación básica mensual, por concepto de coordinación de grupos internos de trabajo creados dentro de la planta global de la entidad; se hará siempre que se cumpla con los siguientes presupuestos:

El empleado debe pertenecer a la planta de personal de una de las entidades previstas en el inciso primero del Artículo 15 del Decreto [961](#) de 2021; es decir entidades públicas del Orden Nacional.

- Que la entidad en la cual labore el empleado tenga planta global.
- El empleado debe tener a su cargo la coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo.
- Que los grupos internos de trabajo hayan sido creados mediante Resolución del jefe del organismo.
- Que el empleado no pertenezca a los niveles Directivo o Asesor.
- Si se trata de una entidad descentralizada, se deberá contar con la autorización previa de la Junta o Consejo Directivo y de la disponibilidad presupuestal, para el reconocimiento de la prima de coordinación.

En consecuencia y dando respuesta a sus interrogantes verificada la norma, se tiene que la misma dispuso que los grupos deben estar conformados por mínimo cuatro (4) empleados, destinados a cumplir las funciones que determine el acto de creación, las cuales estarán relacionadas con el área de la cual dependen jerárquicamente, de manera que no se evidencia a la luz de la misma impedimento para que el grupo interno de trabajo se conforme con funcionarios del nivel asistencial únicamente.

De otra parte y frente a si segunda pregunta, si se cumplen los presupuestos que se han indicado previamente, quien ejerza la coordinación de un grupo interno de trabajo, se le deberá otorgar el veinte por ciento (20%) adicional al valor de la asignación básica mensual, durante el tiempo en que ejerza las funciones de coordinación o supervisión de grupos internos de trabajo, creados mediante resolución del jefe del organismo respectivo, de manera que la entidad deberá hacer las provisiones presupuestales que correspondan para tal fin.

Es decir, siempre que se creen grupos internos de trabajo y para estos se designe un coordinador, el servidor que desempeñe dicha coordinación tendrá derecho a percibir el reconocimiento de que trata la norma, siempre y cuando el empleo no corresponda a los niveles Directivo o Asesor.

Para mayor información relacionada con los temas de este Departamento Administrativo, le sugerimos ingresar a la página web de la entidad en

el link <https://www.funcionpublica.gov.co/web/eva/gestor-normativo>, «Gestor Normativo», donde podrá consultar entre otros temas, los conceptos emitidos por esta Dirección Jurídica.

El anterior concepto se emite en los términos establecidos en el Artículo 28 del Código de Procedimiento Administrativo y de lo Contencioso Administrativo.

Atentamente,

ARMANDO LOPEZ CORTES

Director Jurídico

Proyectó: Janne Alexandra Guzmán Quintero.

Revisó: Maia Valeria Borja.

Aprobó: Armando López Cortés.

11602.8.4

NOTAS DE PIE DE PÁGINA:

¹“por la cual se dictan normas sobre la organización y funcionamiento de las entidades del orden nacional, se expiden las disposiciones, principios y reglas generales para el ejercicio de las atribuciones previstas en los numerales 15 y 16 del Artículo 189 de la Constitución Política y se dictan otras disposiciones”.

²Por el cual se establece el sistema de nomenclatura y clasificación de los empleos públicos de las instituciones pertenecientes a la Rama Ejecutiva y demás organismos y entidades públicas del Orden Nacional y se dictan otras disposiciones.

³“Por el cual se fijan las escalas de asignación básica de los empleos que sean desempeñados por empleados públicos de la Rama Ejecutiva, Corporaciones Autónomas Regionales y de Desarrollo Sostenible, Empresas Sociales del Estado, del orden nacional, y se dictan otras disposiciones”.

Fecha y hora de creación: 2026-01-29 22:27:59